

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF  
KASIM RIAU**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi sebagai persyaratan mencapai derajat Sarjana S1  
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**Oleh:**

**IFROATUL HUMAIROH  
NIM 11514201362**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2020**

## PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, yang disusun oleh Ifroatul Humairoh, NIM. 11514201362 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 24 Jumadil Akhir 1441 H  
20 Februari 2020

Menyetujui

Ketua Jurusan

Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Asmuri, S.Ag, M.Ag.

Pembimbing



H. Umar Faruq, M.Pd.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, yang ditulis oleh Ifroatul Humairoh, NIM. 1154201362 telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 22 Sya'ban 1441 H/16 April 2020 M. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 07 Dzulqaidah 1441 H  
28 Juni 2020 M

### Pengesahan Sidang Munaqasyah

Penguji I

Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag

Penguji III

Dr. Afria, S.Ag., M.Pd

Penguji II

Dr. Nasrul HS, MA

Penguji IV

Irawati, S.Pd.I M.Pd.I

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19740704 199803 1 001





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGHARGAAN



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul "HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU."

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam konsentrasi Administrasi Pendidikan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama penulisan skripsi ini tentunya penyusun mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Dr. H. Suryan A. Jamrah, M.A sebagai Wakil Rektor I, Dr. H. Kusnadi, M.Pd sebagai Wakil Rektor II, Drs. H. Promadi, M.A, Ph.D sebagai Wakil Rektor III, beserta staf, dan karyawan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Dr. H. Muhammad Syaifuddin. S.Ag., M.Ag., sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. Drs. Alimuddin, M.Ag., sebagai Wakil Dekan I, Dr. Dra. Rohani, M.Pd., sebagai Wakil Dekan II, Dr. Drs. Nursalim, M.Pd., Wakil Dekan III beserta seluruh staf dan pegawai Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag., sebagai Ketua Prodi dan Dr. Nasrul HS, S.Pd.I., M.A., Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
4. Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd., sebagai pembimbing akademik yang telah memberikan masukan, motivasi, dan ilmu yang tak terhingga kepada penulis.
  5. H. Umar Faruq, M.Pd., pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi, ilmu, masukan, dan bimbingan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
  6. Seluruh dosen, staf, dan karyawan Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  7. Hj. Rasdanelis, S.Ag, SS, M.Hum, kepala perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  8. Fenimarti Adhe Nova, S.Psi sebagai bagian tata usaha perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  9. Ayahanda Taufiq Qurohman S.T, dan Ibunda Siti Aminah terima kasih atas curahan kasih sayang, dorongan doa, nasihat, motivasi, dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh studi di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  10. Saudara saya Abu Said Al-Khudri, Saudari saya Qurotu Ainin dan Nazifatul Ulya yang selalu memberikan semangat serta mendukung dan memotivasi saat saya menempuh skripsi untuk memperoleh gelas Sarjanah.
  11. Hafiz Mustofa Hamdilah S.Ag (paman), Pipit Andriani S.Pd (senior), Siti Nurjanah S.Pd, Roydanis S.Pd (senior), Khairrel Anan S.Pd. C.H (senior), Sintya Humairoh S.Pd (senior), Zubaidah Pulungan S.Pd (senior), Sufina Altiazahra (junior) sebagai pihak yang selalu memberikan semangat, motivasi dan doa untuk saya, sepanjang menyelesaikan skripsi.
  12. Sahabat terkasih saya, para alumni almamater EL-Madina PONPES Nurul Hakim, Nur Azizah S.Pd, Hafizatul Husna Sy S.Pd, Nabila S.Farm, Sri Rahayu, Siti Yusronatul Falichah A.Md, Rany Enggriani M S.Pd, Rindi Antika S.Pd, Siti Tohiroh S.Pd, Sri Wana Dewi S.Ag, Lisa Eidelia A.Md, Kes Siti Amalia Nabila, Rafina Damayanti S.Pd, Desi Kurnia S.Pd, Helsi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Febrianti S.Pd, Reka Wulan sari, dan Rida Utami yang selalu menghibur saya dan menyemangati saat lelah dan selalu mendukung saya.

13 Teman-teman seperjuangan saya di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang bersama-sama memberikan semangat, motivasi dan berjuang demi menyelesaikan perkuliahan.

14 Teman-teman seperjuangan saya di KKN kecamatan Guntung, Dumai dan PPL MAN 2 Tanjung Rambutan, Kampar yang bersama-sama memberikan semangat, motivasi dan berjuang demi menyelesaikan perkuliahan

15 Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan naskah skripsi ini.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dan semoga Allah SWT melimpahkan karunianya dalam setiap amal kebaikan kita dan diberikan balasan. Aamiin.

Pekanbaru,

Penulis,

Ifroatul Humairoh

NIM: 11514201362

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**PERSEMBAHAN**



“Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang”

*Alhamdulillah,*

*ya Allah,*

*Sujud syukur ku sembahkan kepada Tuhan yang Maha Tinggi, Maha Adil, Maha Penyayang, Tuhan yang menjadikan kesulitan menjadi kemudahan bagi hamba Mu. Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal perjuanganku segala puji bagimu ya Allah,*

*Lantunan Shalawat dan salam istimewa, ku persembahkan bagi Baginda Besar Muhammad S.A.W sang Musthafa dalam ilmu-Nya Yang Maha Luas.*

*Sebuah persembahan terbaik untuk pribadi menawan, sabar dan tiada merasa letih yang telah mengajarkan bagaimana seharusnya menjalankan hidup demi mencapai tujuan serta impian dengan iman.*

*Dialah pejuang hidupku, dialah sosok pribadi yang selalu memberikan ketenangan jiwa atas nasihat-nasihat bermaknanya, dialah sosok pria yang selalu mencintai putra putrinya dengan penuh ketulusan, dialah ayahandaku tercinta. Penyejuk jiwaku, ibunda atas untaian do'a yang tiada pernah bertepi, selalu memberikan limpahan kasih sayang dan nasihat yang membawa ketenangan jiwa. Ayah ibu adalah sepasang cinta bagiku, mohon tetap iringi ananda dengan untaian do'a dan kasih sayang kalian.*

*Kepada saudara/saudariku ( Abu Said Al-Khudri, Qurotu Ainin, dan Nazifatul Ulya) penyemangatku dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terimakasih atas segala dukungan serta do'a yang telah kalian berikan.*

*Untuk semua sahabat yang begitu tulus, semoga ukhuwah persahabatan di antara kita berpanjangan. Terimakasih atas banyak dukungan, tangan yang selalu terulur, hati yang selalu berbagi, serta do'a yang selalu terurai indah.*

*Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah pengharapan, agar hidup jauh lebih bermakna,*





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*hidup tanpa mimpi ibarat arus sungai. Mengalir tanpa tujuan. Teruslah belajar, berusaha, dan berdoa untuk menggapainya.*

*Jatuh berdiri lagi. Kalah mencoba lagi. Gagal Bangkit lagi.  
Never give up!  
Sampai Allah SWT berkata “waktunya pulang”*

*Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat  
kupersembahkan kepada kalian semua,, Terimakasih beribu terimakasih  
kuucapkan..*

*Atas segala kekhilafan salah dan kekuranganku,  
kurendahkan hati serta diri menjabat tangan meminta beribu-ribu kata maaf  
tercurah.*

*Skripsi ini kupersembahkan.*

**Ifroatul Humairoh**

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## MOTTO

*“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu. Dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu.. Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui sesuatu”*

(Q.S. Al-Baqarah: 216)

*“Keep trying, never give up, if you want to give up, then look down, look at those who are less fortunate”*

Teruslah berusaha, jangan pernah menyerah, jika ingin menyerah, maka lihatlah kebawa, pandanglah mereka yang kurang beruntung.

*“People of Alhamdulillah don’t have complain”*

Orang yang selalu bersyukur mengucapkan Alhamdulillah tidak punya waktu untuk mengeluh

**“ALHAMDULILLAH”**

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **IfoatulHumairoh,(2020) : Hubungan Antara Lingkungan Kerjadengan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang mengkaji tentang Hubungan antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi antar lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yaitu sebanyak 32 orang. Maka sampel yang diambil adalah sebanyak 32 orang, dengan menggunakan *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Data Penelitian ini dianalisis menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, hal ini dapat dilihat dari perbandingan  $r_{hitung}$  sebesar 0,711 dan  $r_{tabel}$  dengan  $N=32$  pada taraf signifikan 5% sebesar 0,3388, jadi  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,711 > 0,3388$ ). Berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 27,1%. Artinya sumbangan variabel hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Karena koefisien korelasinya positif maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai tinggi, maka tinggi, tinggi pula kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Korelasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

UIN SUSKA RIAU



## ملخص

إفراة الحميرة، (٢٠٢٠): ارتباط بين بيئة العمل وأداء الموظفين في مكتبة جامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو.

إن هذا البحث لبحث ارتباطي ناقش عن ارتباط بين بيئة العمل (المتغير المستقل) وأداء الموظفين (المتغير غير المستقل) في مكتبة جامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو. وإنه لمعرفة درجة ارتباطية بين بيئة العمل وأداء الموظفين. مجتمعه جميع الموظفين في مكتبة جامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو الذين عددهم ٣٢ شخصا. وعينته ٣٢ شخصا بطريقة أخذ العينات الكلي. وأما طريقة جمع البيانات فهي الاستبيان والتوثيق. وحللت البيانات بصيغة ارتباط لحظة المنتج. وبناء على تحليلها، عرف أن الفرضية البديلة مقبولة والفرضية المبدئية مردودة. هذا يعني أن هناك ارتباطا إيجابيا وهاما بين بيئة العمل وأداء الموظفين في مكتبة جامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو، وهذا يعرف من مقارنة  $t$  حساب  $0,711$  و  $t$  جدول  $N=32$  في مستوى دلالة  $5\% = 0,3388$ . فلذلك،  $t$  حساب أكبر من  $t$  جدول  $(0,3388 < 0,711)$ . استنادا إلى معامل التحديد (R Square) تحصل النتيجة  $27,1\%$ . ومعناها مساهمة متغير ارتباط بين بيئة العمل وأداء الموظفين في مكتبة جامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو، وأما بقيتها فأثرت عليها متغيرات أخرى. وبسبب معامل الارتباط الإيجابي، استنتج أن بيئة عمل الموظفين جيدة. إن تجد بيئة عمل الموظفين، يجد أدائهم.

الكلمات الأساسية: الارتباط، بيئة العمل، الإيجابية

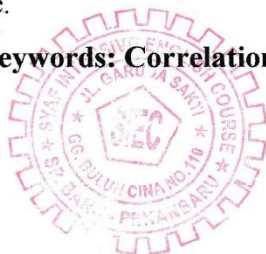


## ABSTRACT

**Ifroatul Humairoh, (2020): The Correlation between Work Environment and Librarian Performance at Library of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

It was a correlational research studying about the correlation between work environment (X) and librarian performance (Y) at library of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau. This research aimed at knowing the correlational coefficient between work environment and librarian performance. All librarians at library of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau that were 32 persons were the population of this research. Total sampling was used in this research, so 32 persons were the samples. The techniques of collecting the data were questionnaire and documentation. Product Moment correlation formula was used to analyze the data. Based on the analysis result, it showed that  $H_a$  was accepted and  $H_0$  was rejected. It meant that there was a positive and significant correlation between work environment and librarian performance at library of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau, it could be seen from the comparison between  $r_{\text{observed}}$  0.711 and  $r_{\text{table}}$  0.3388 at 5% significant level with N that was 32. So,  $r_{\text{observed}}$  was higher than  $r_{\text{table}}$  ( $0.711 > 0.3388$ ). Based on the coefficient of determination (R Square), it was obtained the score 27.1%. It meant that it was the contribution of the correlation between work environment and librarian performance at library of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau, and the rest was influenced by other variables. Because the coefficient of correlation was positive, it could be concluded that the higher librarian work environment was, the higher librarian performance would be.

**Keywords: Correlation, Work Environment, Librarian Performance**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGHARGAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	9
C. Penegasan Istilah .....	10
D. Permasalahan .....	10
E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS.....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
B. Konsep Operasional.....	31
C. Penelitian yang Relevan .....	32
D. Asumsi dan Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	37
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	39





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	42
B. Penyajian Data .....	49
C. Analisis Data .....	92
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>96</b>
A. Kesimpulan .....	96
B. Saran .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>98</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DOKUMENTASI</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Indikator Variabel Lingkungan Kerja .....	31
Tabel II.2 Indikator Variabel Kinerja Pegawai .....	32
Tabel IV.1 Data Pustakawan dan Petugas Perpustakaan UIN SUSKA..	46
Tabel IV.2 Data Uji Validitas Angket X.....	50
Tabel IV.3 Data Uji Validitas Angket Y.....	51
Tabel IV.4 Data Uji Realibilitas Angket X.....	53
Tabel IV.5 Data Uji Realibilitas Angket Y.....	53
Tabel IV.6 Pernyataan No.1 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	54
Tabel IV.7 Pernyataan No.2 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	55
Tabel IV.8 Pernyataan No.3 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	56
Tabel IV.9 Pernyataan No.4 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	57
Tabel IV.10 Pernyataan No.5 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	57
Tabel IV.11 Pernyataan No.6 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	58
Tabel IV.12 Pernyataan No.7 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	59
Tabel IV.13 Pernyataan No.8 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	60
Tabel IV.14 Pernyataan No.9 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	61
Tabel IV.15 Pernyataan No.10 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	61
Tabel IV.16 Pernyataan No.11 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	62
Tabel IV.17 Pernyataan No.12 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	63
Tabel IV.18 Pernyataan No.13 Varibel Lingkungan Kerja (X) .....	64

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel IV.19 Pernyataan No.14	Varibel Lingkungan Kerja (X).....	64
Tabel IV.20 Pernyataan No.15	Varibel Lingkungan Kerja (X).....	65
Tabel IV.21 Pernyataan No.16	Varibel Lingkungan Kerja (X).....	66
Tabel IV.22 Pernyataan No.17	Varibel Lingkungan Kerja (X).....	67
Tabel IV.23 Pernyataan No.18	Varibel Lingkungan Kerja (X).....	67
Tabel IV.24 Pernyataan No.19	Varibel Lingkungan Kerja (X).....	68
Tabel IV.25 Pernyataan No.20	Varibel Lingkungan Kerja (X).....	69
Tabel IV.26 Pernyataan No.1	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	70
Tabel IV.27 Pernyataan No.2	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	71
Tabel IV.28 Pernyataan No.3	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	71
Tabel IV.29 Pernyataan No.4	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	72
Tabel IV.30 Pernyataan No.5	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	73
Tabel IV.31 Pernyataan No.6	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	74
Tabel IV.32 Pernyataan No.7	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	74
Tabel IV.33 Pernyataan No.8	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	75
Tabel IV.34 Pernyataan No.9	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	76
Tabel IV.35 Pernyataan No.10	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	77
Tabel IV.36 Pernyataan No.11	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	77
Tabel IV.37 Pernyataan No.12	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	78
Tabel IV.38 Pernyataan No.13	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	79
Tabel IV.39 Pernyataan No.14	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	80





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel IV.40	Pernyataan No.15	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	80
Tabel IV.41	Pernyataan No.16	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	81
Tabel IV.42	Pernyataan No.17	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	82
Tabel IV.43	Pernyataan No.18	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	83
Tabel IV.44	Pernyataan No.19	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	83
Tabel IV.45	Pernyataan No.20	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	84
Tabel IV.46	Pernyataan No.21	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	85
Tabel IV.47	Pernyataan No.22	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	86
Tabel IV.48	Pernyataan No.23	Varibel Kinerja Pegawai (Y).....	87
Tabel IV.49	Data Rekapitulasi Angket X.....		88
Tabel IV.50	Data Rekapitulasi Angket Y .....		90
Tabel IV.51	Uji Normalitas .....		92
Tabel IV.52	Data Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Perpustakaan UIN SUSKA Riau.....		93
Tabel IV.53	Data Model Summary (R Square) .....		95

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Disposisi Pengajuan Judul
Lampiran 2	Kisi-kisi Instrumen Penelitian
Lampiran 3	Angket (Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai)
Lampiran 4	Data Uji Validitas Variabel X
Lampiran 5	Data Uji Validitas Variabel Y
Lampiran 6	Data Variabel X
Lampiran 7	Data Variabel Y
Lampiran 8	Surat Pembimbing Skripsi
Lampiran 9	Surat Izin Melakukan Pra Riset Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran 10	Surat Izin Melakukan Riset Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran 11	Surat Permohonan Riset dari Pemerintah Provinsi Riau
Lampiran 12	Surat Permohonan Izin Uji Validitas Angket
Lampiran 13	Surat telah Melakukan Izin Uji Validitas Angket
Lampiran 14	Surat Izin Balasan Melakukan Riset dari Perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau
Lampiran 15	Surat Keterangan telah Melakukan Riset dari Perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau
Lampiran 16	Berita Acara Ujian Proposal
Lampiran 17	Pengesahan Perbaikan Ujian Proposal

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 18	Blangko Kegiatan Bimbingan Proposal
Lampiran 19	Blangko Kegiatan Bimbingan Skripsi
Lampiran 20	Cover Proposal
Lampiran 21	Cover Skripsi





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perpustakaan perguruan tinggi merupakan tempat untuk mengembangkan informasi dan pengetahuan yang dikelola oleh suatu lembaga pendidikan sekaligus sebagai sarana edukatif untuk membantu memperluas cakrawala mahasiswa dalam kegiatan belajar mengajar. Keberadaan perpustakaan pada perguruan tinggi sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perguruan tinggi tersebut, karena perpustakaan merupakan suatu wadah yang menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk pendidikan dan penelitian atau riset. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.43 Tahun 2007 tentang perpustakaan pasal 1 ayat 1.

“Perpustakaan adalah institusi pengolah karya tulis, karya cetak, dan karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi bagi pemustaka”.<sup>1</sup>

Seorang pegawai perpustakaan merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan perpustakaan. Karena efektif atau tidaknya tujuan yang dicapai oleh setiap organisasi tergantung bagaimana kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya termasuklah perpustakaan. Karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Sumber daya manusia dibandingkan dengan faktor lainnya juga merupakan aset yang paling berharga. Untuk mencapai sasaran dan juga

<sup>1</sup>Pemerintah Indonesia. 2007. Undang-undang Republik Indonesia No 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan. Lembaran Negara RI Tahun 2007.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tujuan strategis organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kualitas handal, kompeten, dan visioner. Visi dan misi organisasi harus sejalan dengan kompetensi sumber daya manusia.

Sutarno mengatakan dalam bukunya *Manajemen Perpustakaan* bahwa sumber daya manusia di perpustakaan merupakan salah satu faktor atau pilar yang sangat penting.<sup>2</sup> Untuk itu diperlukan adanya pembinaan, penyadaran dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja itu sendiri merupakan prestasi kerja yang dapat dilihat langsung dari setiap pegawai, yang ditunjukkan dengan hasil kerja mereka yang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, dimana seorang pegawai mendapatkannya dengan cara menerapkan ide-ide yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perpustakaan sebagai sebuah organisasi.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam sebuah organisasi termasuk juga perpustakaan. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pegawai akan memiliki kinerja yang baik apabila mendapat motivasi dari diri sendiri yang berupa keinginan untuk mencapai sesuatu, maupun motivasi dari berbagai pihak baik dari rekan kerja maupun dari atasan yang dapat ditunjukkan dari dukungan, hal ini dibuktikan

<sup>2</sup>Sutarno NS, "*Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*", (Jakarta: sangung seto, 2006), h. 115

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Hassanudin Kasim Riau

dengan data yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana yang berjudul: Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akutansi SMK di kota Madiun, yang adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja guru akutansi yang ditunjukkan dengan kontribusi sebesar 80,6%.<sup>3</sup> Hasil penelitian ini mendukung pendapat dari Hasibuan (dalam Harry) yang mengatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang mempunyai keinginan yang ingin dicapai. Keinginan ini akan berlangsung secara terus menerus hingga akhir hayat manusia.<sup>4</sup> Salah satu keinginan manusia sebagai makhluk sosial yang kebanyakan bekerja menjadi pegawai adalah mendapat dukungan dan pengakuan dari hasil kerja yang telah dikerjakannya, agar termotivasi lagi untuk lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Anawar Prabu menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari seberapa banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan dengan standar yang ada, selain itu kinerja juga dapat dilihat dari baik buruknya hasil kerja yang telah dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang dijalankan.<sup>5</sup> Simamora (dalam Nurul) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada pekerjaan yang dihasilkan pegawai, yang dapat dilihat dari seberapa baik hasil kerja pegawai yang

<sup>3</sup> Titin Eka Ardiana, "Pengaruh MOTivasi Kerja Guru Terhadap KInerja Guru Akutansi SMK di Kota Madiun", 2017, Madiun: Jurnal Akutansi dan Pajak, Vol 17, No. 02, diakses 27 Agustus 2019

<sup>4</sup> Harry. M, V.A. Srimulyani, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kinerja pada PDAM Kota Madiun", 2013, Madiun: Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi, Vol 1, No.1, diakses 28 Agustus 2019

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 67



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mengacu pada standar yang telah ditentukan. Dimana kinerja merupakan hal yang bersifat individual, yang mana setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda, dan tentu saja hasil kerja mereka juga berbeda dari setiap pegawai.<sup>6</sup> Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna mencapai tujuan perpustakaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perpustakaan.

Sudah seharusnya sebuah perpustakaan sebagai sebuah organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari faktor interen dan eksteren, faktor interen yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan pegawai dan kepala perpustakaan, atau pegawai dengan pegawai lainnya. Sedangkan faktor eksteren mencakup peraturan ketenagakerjaan, lingkungan kerja yang berkaitan dengan fisik seperti kondisi ruangan kerja, kenyamanan dan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suatu kondisi dimana lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat

---

<sup>6</sup> Nurul I. Sahlan, P.A Mekel, I. Trang, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Armadidi*”, 2015, Mijahasa Utara: Jurnal EMBA, Vol 3, No.1, h. 54, diakses 27 Agustus 2019

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.<sup>7</sup> Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perpustakaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja serta semangat kerja pegawai. Menurut George R. Terry (dalam A. Aji) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai disebuah organisasi.<sup>8</sup> Kemudian Wursanto (dalam Diah) berpendapat, lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.<sup>9</sup>

Sejalan dengan pendapat Timpe (dalam Devira) bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik, dengan dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan pegawai itu sendiri) sebagai faktor internal, dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja pegawai seperti prilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan juga iklim

<sup>7</sup>Heny Sidanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun", 2015, Madiun: Jurnal JIBEKA, Vol 9, No.1, h. 46, diakses pada 28 Agustus 2019

<sup>8</sup>A.A.T.Budianto, A.Kartini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta", 2015, Jakarta: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol 3, No.1, diakses pada 28 Agustus 2019

<sup>9</sup>Diah.I..S, E.M.Sutanto, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan", 2015, Surabaya: Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol 17, No. 2, diakses 28 Agustus 2019

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

kerja yang ada didalam sebuah organisasi termasuklah perpustakaan.<sup>10</sup> Menurut Lewa dan Subono (dalam Nela), bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif pada kinerja pegawai.<sup>11</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan dorongan untuk maju dan berkembang kepada pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif tidak akan mampu memberikan dorongan kepada pegawai untuk maju dan berkembang. Dimana lingkungan kerja yang kondusif meliputi pewarnaan ruangan kerja, kebersihan, pertukaran udara, penerangan ruangan kerja, keamanan dan tingkat kebisingan, yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja yang dihasilkan pegawai. Karena dalam

<sup>10</sup>Devira Wahyuni Santoso, "Hubungan Etika kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya", Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, h. 3, diakses pada 28 Agustus 2019

<sup>11</sup>Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)", 2014, Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 8, No. 3, diakses pada 28 Agustus 2019

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hal ini lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik. Perlunya memahami lingkungan kerja dalam sebuah organisasi termasuk perpustakaan merupakan suatu hal yang bermakna positif, karena hal ini akan berdampak pada produktifitas kerja dan juga kinerja pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya yang berjudul: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin (studi kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji regresi penelitian sebesar 0,470 yang menunjukkan adanya korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.<sup>12</sup> Kemudian pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh M Harianto yang berjudul: Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada Devisi Laboratorium PT. Wings Surya, dimana penelitian ini menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis (Uji t) dimana hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,993 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,006 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja

<sup>12</sup> Hendy Wijaya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)", 2017, Banyuasin, Jurnal Ekonomi, Vol 2, No.1, diakses pada 28 Agustus 2019

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

pegawai.<sup>13</sup> Bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, perpustakaan ini merupakan perpustakaan pusat kampus yang menyediakan banyak koleksi untuk memenuhi kebutuhan referensi mahasiswa. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dipimpin oleh kepala perpustakaan dengan dibantu oleh 32 pegawai yang mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan bersama.

Ketika melakukan observasi di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau penulis menemukan masih ada pegawai yang kurang bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya, masih ada ruang kerja yang tingkat penerangannya kurang memadai. Alasan inilah yang menjadikan penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Dari hasil pengamatan penulis pada saat melakukan observasi pada bulan Agustus, penulis menjumpai beberapa gejala diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Masih ditemukan adanya miskomunikasi antara pegawai satu dengan yang lainnya.
2. Masih ada ruang kerja yang kurang memadai luasnya untuk menampung pegawai yang lumayan banyak.
3. Adanya kesenjangan hubungan antara pegawai yang beda tim kerja.

<sup>13</sup> M.Harianto, M.A. Firmansyah, R. Maretasari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya", 2018, Surabaya, Jurnal Balance, Vol 15, No. 2, diakses 28 Agustus 2019

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Ditemukannya pegawai yang masih belum totalitas dalam bekerja.
5. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam waktu kerja.

Bedasarkan gejala-gejala di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

#### B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul di atas adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan yang diteliti dari judul di atas sesuai dengan salah satu mata kuliah yang ada di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang berkaitan dengan manajemen perpustakaan dan komunikasi organisasi.
2. Judul diangkat sesuai dengan masalah dan gejala-gejala yang ditemui oleh penulis selama melakukan observasi sementara.
3. Manajemen perpustakaan merupakan salah satu mata kuliah yang telah dikuasi oleh penulis.
4. Lokasi yang strategis dan mudah dijangkau menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Judul yang diangkat penulis belum pernah diteliti oleh mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.



### C. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian ini maka perlu menegaskan beberapa istilah yang terdapat pada judul, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kinerja

Kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan setiap orang atau individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi ataupun instansi.<sup>14</sup>

#### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban oleh para pegawai.<sup>15</sup>

### D. Permasalahan

#### 1. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah dipaparkan di latar belakang masalah, maka persoalan-persoalan yang terkait dengan kajian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- Lingkungn kerja di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kinerja pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

<sup>14</sup> Veitzhal Rivai, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”, (Jakarta: Rajagrafindo Prsada, 2008), h. 309

<sup>15</sup> Alex S Nitisemito, “*Manajemen Personalia*”, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), h.183

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- d. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- e. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

#### 2. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya persoalan-persoalan dalam kajian ini, maka penulis memfokuskan pada: Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

#### 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat disusun rumusan masalah: Seberapa besar hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau?

### E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

### a. Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dan memberikan informasi kepada perpustakaan mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai serta
- 2) Untuk memenuhi tugas dan melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Strata 1 (S1) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### b. Praktis

- 1) Sebagai sumbangan pemikiran serta masukan bagi kepala perpustakaan dan pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengenai seberapa penting hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.
- 2) Bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan khususnya tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Pegawai

###### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam dunia kerja, untuk mengukur hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai perpustakaan merupakan hal penting dalam upaya pencapaian tujuan perpustakaan. Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki para pegawai. Kompetensi yang dimiliki para pegawai diperoleh dari latar belakang pendidikan yang sesuai dengan *job description* mereka, latar belakang pendidikan seorang pegawai sangatlah penting hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai nantinya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rendry Mamahit yang berjudul: Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara, dimana dari penelitian yang dilakukan oleh Rendry Mamahit menyatakan bahwa variable pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,042.<sup>16</sup> Dari penelitian Rendry Mamahit dapat dilihat betapa pentingnya latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam bukunya sumber daya manusia menyatakan:

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>17</sup>

Hal yang sama juga diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai mengenai definisi kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>18</sup>

Pengertian lain mengenai kinerja juga dikemukakan oleh Wilson Bangun yang menyatakan bahwa:

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan guna mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan.<sup>19</sup>

Byars dan Rue (dalam Kiki Cahaya Setiawan) menuliskan jika kinerja merupakan tingkat pencapaian dari hasil kerja pegawai yang telah diselesaikan untuk mencapai target kerja sesuai dengan standar

<sup>16</sup> Rendry Mamahit, "Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara", 2013, Manado, Jurnal EMBA, Vol 1, No.4, h. 943, diakses 28 Agustus 2019

<sup>17</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, "Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) h. 69

<sup>18</sup> Veithzal Rivai, *Loc.Cit*, h. 309

<sup>19</sup> Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung: Erlangga, 2012), h. 23

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah ditentukan.<sup>20</sup> Kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan seluruh kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab berdasarkan standar yang telah ditentukan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, hal ini bertujuan agar tercapainya tujuan dari sebuah instansi tersebut. Hal ini juga berlaku pada perpustakaan universitas, dimana para pegawai perpustakaan berperan penting dalam menjaga citra perpustakaan, yang nantinya juga akan berdampak pada citra universitas.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perpustakaan adalah dengan cara melihat kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai, kinerja pegawai dapat dilihat dengan melakukan penilaian kerja dengan adanya kontribusi kepala perpustakaan atau pihak yang bersangkutan. Apabila penilaian kinerja kepada para pegawai menunjukkan hasil yang positif, maka hal ini akan menguntungkan bagi pihak perpustakaan, karena adanya jaminan bahwa para pegawai memberikan kontribusi kepada perpustakaan. Perlu diketahui bahwa setiap pegawai menginginkan kesempatan untuk dipromosikan jabatannya, memperoleh kenaikan gaji, juga menginginkan terciptanya lingkungan kerja yang baik. Cara mempertahankan kinerja yang baik dan menjauhkan pegawai dan timbulnya konflik adalah dengan selalu memberikan motivasi yang dilakukan oleh kepala perpustakaan kepada para pegawainya. Dimana

<sup>20</sup> Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang", 2015, Palembang: Jurnal Psikologi Islami, Vol 1, No. 2, h 49, diakses 28 Agustus 2019



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mangkunegara (dalam Wiwik) mengatakan bahwa motivasi merupakan sebuah energy yang mampu memberikan dorongan kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan atau menyelesaikan pekerjaan tersebut.<sup>21</sup> Bagaimanapun pegawai adalah manusia biasa yang memiliki rasa jenuh dan bosan dalam bekerja sehingga diperlukan solusi untuk menghindari timbulnya kejenuhan, dengan adanya motivasi serta dukungan dari berbagai pihak maka sudah dapat dipastikan bahwa seorang pegawai akan mencapai tujuan dari pekerjaannya.

#### b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun instansi yang menaunginya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil ataupun perilaku pegawai adalah sebagai berikut:

##### 1) Motivasi pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan atau dukungan yang ditujukan kepada seorang pegawai agar mempunyai keinginan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja bisa berasal dari pihak luar seperti atasan, rekan kerja bahkan lingkungan kerja, motivasi juga bisa berasal dari

<sup>21</sup> Wiwik.W, D.Fitriani, "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok", 2017, Depok: Jurna JIBEKA Vol 17, No.2, h. 135, diakses 29 Agustus 2019

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam diri pegawai tersebut yaitu semangat dan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah, seseorang pegawai memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan yang sedang atau akan dikerjakannya.<sup>22</sup>

#### 3) Rancangan Kerja

Merupakan sekma atau sketsa pekerjaan yang akan dikerjakan pegawai nantinya, hal ini bertujuan untuk memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

#### 4) Kepribadian

Yaitu karakter atau sikap yang dimiliki pegawai yang nantinya akan menunjang keberhasilan pencapaian kinerjanya.

#### 5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 6) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap atau karakter dari seorang atasan dalam menghadapi atau memerintahkan para pegawainya.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Ibid, Wiwik.W,h.134

<sup>23</sup> Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)", (Jakarta: PT Rajawali Perss, 2016) h. 30

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu instansi maupun organisasi.

8) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira dari seorang pegawai sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan.

9) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja yang bisa berupa, ruangan, *layout*, sarana dan prasarana.

10) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di suatu instansi atau perusahaan.

11) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa ketepatan waktu dalam masuk kerja atau mengerjakan pekerjaan.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>*Ibid*, Kasmir, 31



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### c. Penilaian Kerja

Penilaian kinerja adalah upaya menilai prestasi kerja pegawai dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai maupun instansi atau organisasi. Menurut Malthis dan Jackson (dalam Fahmi) menuturkan bahwa penilaian kinerja merupakan:

Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.<sup>25</sup>

Dengan kata lain penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan dari pihak manajemen ataupun atasan kepada para pegawinya yang selama ini telah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk melakukan suatu penilaian dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang reperentif.<sup>26</sup> Unsur-unsur yang perlu digunakan dalam mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja pegawai, yakni menilai kinerja pegawai yang dapat dilihat dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.
- 2) Tanggung jawab, yakni menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
- 3) Kejujuran, yakni menilai kejujuran dalam menjalankan tugas-tugasnya.

<sup>25</sup>Irfan Fahmi, “*Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*”, (Bandung: CV Alfabeta, 2012), h. 237

<sup>26</sup>Melayu S.P Hasibuan “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2001), h. 58

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Kemampuan bekerja sama, yakni menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya, sehingga hasil pekerjaan semakin baik.<sup>27</sup>
- 5) Kesetiaan, yakni menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatannya dalam perusahaan.
- 6) Ketelitian kerja, yakni menilai ketelitian dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaannya.
- 7) Inisiatif, yakni menilai kemampuan pegawai dalam menciptakan hal-hal yang baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
- 8) Kondisi fisik, yakni menilai stamina pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan, yakni menilai kemampuan pegawai untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.
- 9) Kemampuan mengambil keputusan, yakni menilai kemampuan pegawai dalam mengambil suatu keputusan dalam suatu keadaan.
- 10) Kemampuan dalam bekerja, yakni menilai hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan.<sup>28</sup>

#### 2. Lingkungan Kerja

##### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan

<sup>27</sup> *Ibid*, Malayu S.P Hasibuan, h.58

<sup>28</sup> *Ibid*, Malayu S.P Hasibuan, h.58

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sukoco (dalam Rudiansyah) Lingkungan kerja adalah ilmu terapan yang digunakan untuk mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai dikantor.<sup>29</sup> Sedangkan Edy Sutrisno mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik berupa fisik ataupun nonfisik yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan.<sup>30</sup> Kemudian lebih lanjutnya Nitisemito mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan.<sup>31</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang

<sup>29</sup>Rudiansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam di Samarinda”, 2017, Samarinda, e-Journal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 3, diakses 29 Agustus 2019

<sup>30</sup>Edy Sutrisno, “Penelitian Lingkungan Kerja,” (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 118

<sup>31</sup>Loc. Cit Alex S. Nitisemito, h. 183



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Karena jika sebuah organisasi termasuk perpustakaan yang mana kepala perpustakaan sebagai pimpinan tertinggi dapat memperhatikan lingkungan kerja dengan baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kepada pegawai, maka hal tersebut dapat membawa pengaruh terhadap semangat pegawai dalam bekerja.

#### b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun penjabaran dari dua jenis lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua kondisi berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>32</sup> Sedangkan menurut Nitisemito lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dimana lingkungan kerja fisik meliputi

<sup>32</sup>Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja", (Bandung: Mandra Media, 2009), h. 26

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fasilitas yang ada disekitar tempat kerja atau kantor, penerangan, pewarnaan tempat kerja, suhu udara, keamanan dan kebersihan..<sup>33</sup>

Lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan yang signifikan dengan kenyamanan para pegawai dalam bekerja, dimana hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri yang berjudul: Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata cabang Palembang. hal ini ditunjukkan dengan perasaan nyaman setiap pegawai saat bekerja.<sup>34</sup> Lingkungan kerja fisik merupakan fasilitas-fasilitas yang tersedia di tempat kerja, yang disediakan untuk menunjang pekerjaan para pegawai. Maka dari itu, seorang pegawai akan merasa nyaman saat bekerja jika lingkungan kerjanya tertata rapi dan bersih, pewarnaan serta penerangan sesuai dan memadai. Adapun menurut Moekijat (dalam Nadya) lingkungan kerja fisik meliputi:

- a) Penerangan ruangan
- b) Pewarnaan ruangan
- c) Musik
- d) Sirkulasi udara suara
- e) Fasilitas perkantoran<sup>35</sup>

<sup>33</sup>Op.Cit, Alex S. Nitiseminto, h. 184

<sup>34</sup>Edduar Hendri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang", 2012, Palembang, Jurna Media Wahana Ekonomika, Vol 9, No. 3, diakses 29 Agustus 2019

<sup>35</sup>Nadya Lifa Nigrum, Arik Prasetya, Muhammad Faisal Riza, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 200 Sukum Malang)", 2014, Malang, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol 11, No. 1, diakses 29 Agustus 2019

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian menurut Sedarmayanti yang termasuk lingkungan kerja fisik antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan tempat kerja
- b) Temperatur udara tempat kerja
- c) Sirkulasi udara tempat kerja
- d) Kebisingan di tempat kerja
- e) Pewarnaan ruangan di tempat kerja
- f) Dekorasi tempat kerja
- g) Keamanan tempat kerja<sup>36</sup>

Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja secara keseluruhan, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang menyangkut aspek fisik atau nyata yang dapat dilihat secara kasat mata. Aspek fisik dalam hal ini adalah kondisi fisik tempat dimana pegawai bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya.

#### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang

<sup>36</sup>*Op.Cit*, Serdamayanti, h. 27



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mungkin timbul di dalam sebuah organisasi termasuk perpustakaan.

Menurut Serdamayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.<sup>37</sup> Sedangkan menurut Alex Nitisemito lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama disebuah organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.<sup>38</sup>

Menurut Alex Nitisemito lingkungan kerja non fisik meliputi:

a) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai

<sup>37</sup> *Ibid*, Serdamayanti, h. 28

<sup>38</sup> *Op.cit* Alex Nitisemito, h, 185

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b) Hubungan antara rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja dalam lingkungan kerja disebut organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, karena akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Hubungan antara pegawai adalah hubungan kesamping antara pegawai dengan tingkat yang sama dalam sebuah organisasi. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama pegawai merupakan sarana untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.<sup>39</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta lebih nyaman dan harmonis sehingga para pegawai akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Dimana lingkungan kerja yang baik disini adalah terjalinnya hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan serta pegawai dengan rekan kerjanya.

<sup>39</sup>*Ibid*, Alex Nitisemito, h. 186

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan

Lingkungan kerja Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.<sup>40</sup>

#### 4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

#### 5) Jaminan terhadap keamanan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

#### 6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan

<sup>40</sup>*Ibid*, Alex Nitisemito, h. 187

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.<sup>41</sup>

#### 7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

#### 3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, yang nantinya akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.<sup>42</sup>

<sup>41</sup>*Ibid*, Alex Nitisemito, h. 187

<sup>42</sup>Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPEDA", 2013, Aceh, Malikussaleh Industrial Engineering Journal, Vol 2, No. 1, diakses 29 Agustus 2019

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Risaldin dengan judul: Hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe, dimana diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ )= 0,502 dan nilai probabilitas = 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.<sup>43</sup> Kemudian penelitian Eliyanto yang berjudul: Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru juga menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen dengan hasil nilai signifikan t sebesar 0,014 lebih kecil dari  $\alpha$  = 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,248.<sup>44</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Karena kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan kepada para pegawai dalam bekerja, serta pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan sebuah organisasi.

<sup>43</sup>Risaldin, "Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe", 2017, Kendari, Jurnal Penelitian WAKAPENDIK, Vol 2, N0.6, diakses 29 Agustus 2019

<sup>44</sup>Eliyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen," 2018, Kebumen, Jurnal Pendidikan Madrasah, Vol 3, No. 1, diakses 29 Agustus 2019



## B. Konsep Operasional

Konsep Operasional merupakan konsep yang dibuat untuk menjabarkan dan memberikan batasan terhadap kerangka teoritis.<sup>45</sup> Konsep operasional digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Konsep ini berkenaan Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Di dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas yaitu variabel (x) lingkungan kerja dan variabel (y) kinerja pegawai. Berikut ini adalah indikator dari masing-masing variabel.

**Tabel II.I**  
**Indikator Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator	Sub-Indikator
Lingkungan kerja	Suasana Kerja	Ruang kerja pegawai terdekorasi dan tertata dengan rapi.
		Pewarna ruang kerja mampu menambah kesan nyaman bagi para pegawai.
		Penerangan ruang kerja yang mencukupi memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
		Sirkulasi udara di ruang kerja yang mencukupi.
		Para pegawai senantiasa menjaga kebersihan ruang kerja.
		Ruang kerja pegawai jauh dari kebisingan.
		Petugas keamanan selalu siap sedia menjalankan tugas.
	Hubungan Antara Atasan dan Bawahan	Terjalinnnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.
		Atasan selalu memberikan arahan kepada para pegawai sebelum bekerja.
		Atasan selalu mengapresiasi hasil kerja pegawai dengan memberikan penghargaan.
	Hubungan dengan Rekan Kerja	Karyawan menjalin hubungan yang harmonis antara rekan kerja.
		Pegawai saling menghargai latar belakang sosial budaya masing-masing.
		Pegawai membangun kerja sama yang baik antara rekan kerja.
	Fasilitas Kerja	Tersedianya fasilitas kerja yang memadai memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
		Peralatan kantor yang tertata dengan rapi.

<sup>45</sup> Tohirin, Dasar-dasar *Metode Penelitian Pendekatan Praktis*, (Pekanbaru: 2011), hlm.

**Tabel II.2**  
**Indikator Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Indikator	Sub-Indikator
Kinerja Pegawai	Pengetahuan	Setiap pegawai memiliki kompetensi disetiap pekerjaan yang dikerjakan
		Pegawai mengetahui standar pekerjaan yang dikerjakan.
	Kepemimpinan	Kepala perpustakaan mempunyai strategi dalam memimpin bawahannya
		Kepala perpustakaan bersikap baik kepada setiap pegawai.
	Kualitas Kerja	Pegawai mempunyai strategi dalam menyelesaikan pekerjaan.
		Pegawai mengevaluasi hasil kerja, sebelum diserahkan kepada kepala perpustakaan.
		Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
	Kuantitas kerja	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.
		Pegawai mempunyai strategi dalam mencapai target kerja.
		Pegawai selalu disiplin dalam bekerja.
	Kehadiran dan Ketepatan Waktu Hadir	Pegawai selalu melakukan absen sebelum melakukan pekerjaan.
		Pegawai mengikuti setiap kegiatan yang ada diperpustakaan.
	Komitmen Kerja	Pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi.
		Pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.

### C. Penelitian Relevan

1. Rudi Irianto (2015) Pengaruh Fasilitas Perpustakaan dan Kinerja Pustakawan Terhadap Minat Baca Siswa SMKN 9 Semarang. Hasil analisis regresi linear dengan uji F diperoleh  $F_{hitung} = 188,745$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh secara simultan

antara fasilitas perpustakaan dan kinerja pustakawan terhadap minat baca yaitu 58% yang menunjukkan bahwa fasilitas perpustakaan dan kinerja pustakawan berpengaruh secara simultan terhadap minat baca siswa SMK Negeri 9 Semarang.

2. Musdalipah (2017) Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Kinerja Karyawan di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar. Kepemimpinan kepala perpustakaan di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar sudah cukup baik dalam peningkatan kinerja karyawan karena pimpinan telah melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan dan pembagian kerja karyawan juga sudah berdasarkan kemampuan dan keahlian masing-masing.

3. Ririn Prihatin (2011) “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Eksport)”. Jenis penelitiannya adalah *ex-post facto* dan korelasi serta data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan dari total 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian menggunakan angket (kuisisioner). Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Melintang Buana Eksport dengan nilai *t* hitung sebesar 7,516 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh dapat dilihat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada sebesar 48,5%. Persamaan garis regresi  $Y = 22,061 + 0,620X_2$ . Sumbangan efektifnya sebesar 32,56 dan sisanya berasal dari faktor lain.

4. Bagus Kisworo (2012) “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase yang bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel kemudian dengan analisis korelasi pearson dan korelasi ganda (multikorelasi). Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden yaitu 86 PTK. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi dokumentasi, observasi, dan pengisian kuisioner. Instrumen penelitiannya adalah kuisioner. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara positif. Hal ini ditandai oleh nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yakni  $0,709 (r \text{ hitung}) > 0,339 (r \text{ tabel})$ . Lingkungan kerja dan kinerja PTK di SKB memiliki keeratan hubungan yang kuat di buktikan dengan nilai koefisien korelasi 0,709 dimana 30 koefisien koprelasi 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Rantri Wening Yulianingtyas (2008) “Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yogyatex”. Jenis penelitiannya adalah *ex-post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, dokumentasi, dan wawancara. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi product moment dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 33,41%.
6. Mutiara Nur Ahliani (2018) Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Motivasi Kinerja Guru Di MA Al-Hikmah Bandar Lampung . Dengan diperoleh nilai R Square 0.232. Hal ini berarti bahwa variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru sebesar 23,2% dan sisanya 76.8% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang bukan focus pembahasan dalam penelitian ini. Menurut peneliti berdasarkan hasil analisis tersebut, bahwa Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Kepala Madrasah memiliki peran yang sangat besar terhadap Motivasi Kerja Guru. Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah merupakan faktor yang sangat penting dalam fungsi kepala madrasah sebagai tolak ukur panutan bagi para Guru.

#### D. Asumsi dan Hipotesis

##### 1. Asumsi

- a. Kinerja pegawai sebagai tolak ukur tercapainya tujuan perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- b. Lingkungan kerja salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

##### 2. Hipotesis

- a.  $H_a$  : adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b.  $H_o$ : Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hubungan atau asosiatif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian korelasi. Penelitian metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Untuk mengetahui hipotesis yang telah ditunjukkan.<sup>46</sup>

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan waktu dilakukan penelitian ini akan direncanakan pada Bulan Juli sampai dengan Bulan Oktober 2019.

### C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Objek penelitian kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

<sup>46</sup>Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)," (Bandung: Alfabeta,2017) h. 67

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>47</sup> Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berjumlah 32 pegawai.

#### 2. Sampel

Sampel adalah wakil dari sebagian populasi yang menjadi representasi dari populasi itu sendiri. Kesalahan dalam penentuan sampel menyebabkan sampel menjadi tidak representatif sehingga tidak dapat dianggap sebagai wakil dari sebuah populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>48</sup> Teknik penarikan sampel yang dipilih penulis adalah *total sampling* karena jumlah populasi kurang dari 100 orang.

### E. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan.<sup>49</sup> Jenis kusioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner tertutup, yaitu

<sup>47</sup>Sugiyono, *Ibid*, h. 117

<sup>48</sup>Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.," (Jakarta: Rineka Cipta.2006 ).

<sup>49</sup>Sugiyono, *Op.Cit*,h. 199

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden hanya memilih jawaban alternatif dari jawaban yang disediakan berdasarkan pendapatnya. Bentuk pertanyaan dibuat untuk mendapatkan data primer yang diperoleh langsung dari keterangan responden. Teknik ini digunakan untuk mencari data mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dimana responden yang diteliti adalah pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

#### 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan mencatat dan memanfaatkan data-data yang sudah tersedia di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berhubungan dengan fokus penelitian. Data-data tersebut dapat berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah-masalah penelitian, lembaran pertanyaan dan foto-foto saat dilakukannya penelitian.

#### F. Teknik Analisis Data

##### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah atau valid, berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebuah instrumen dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Jadi, reliabilitas menunjukkan apakah instrument tersebut secara konsisten memberikan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan.

Untuk melakukan uji validitas peneliti menggunakan bantuan *Microsoft excel* dan uji reliabilitas peneliti menggunakan bantuan *SPSS 20*.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Maka untuk menguji normalitas data ini peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 20*. Cara yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data adalah, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka data berdistribusi normal.
  - b. Jika nilai signifikasnsi  $< 0.05$ , maka data tidak berdistribusi normal.
- ## 3. Korelasi *Product Moment*

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan menggunakan korelasi *product moment*, karena termasuk kepada analisis parametrik. Data kuantitatif dapat di analisis dengan statistik deskriptif dengan menggunakan rumus-rumus matematika terapan (statistik) dan memanfaatkan *SPSS 2.0*. Jadi penelitian ini memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena-fenomena yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah yang bersifat aktual, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki diiringi dengan interpretasi rasional yang akurat kemudian diambil kesimpulan dan saran.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimana rumus dari korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum x.y - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan :

N : jumlah sampel

$r_{xy}$  : koefesien korelasi antara variael X dan Y

X : deviasi dari mean untuk nilai variabel X

Y : deviasi dari mean untuk nilai variabel Y

$\sum x.y$ : jumlah perkalian antara X dan Y

$X^2$  : kuadrat dasri nilai X

$Y^2$  : kuadrat dari nilai Y

Untuk menganalisis data penulis menggunakan bantuan prangkat computer melalui program SPSS (*statistical Program Sociaty Science*) versi 2.0 *for windows*.<sup>50</sup>

Dan untuk mengetahui besarnya sumbangan antar variabel X ke variabel Y, digunakan koofesien determinasi dengan rumus:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Diterminasi

$r^2$  : Nilai Koefisien Korelasi.

<sup>50</sup>Harton, "SPSS 16.0 Analisis Data Statistik dan Penelitian", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), h. 93

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau berada pada angka atau skor 67,22% dan pada rentang 61%-80%. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau berada pada kategori “Baik”. Sedangkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau berada pada angka atau skor 61,89% dan pada rentang 61%-80%. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau berada pada kategori “Baik”. Dan  $r_{xy} = 0.711 > 0,3388$  r tabel pada taraf signifikan 5%, artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim serta koefisien determinasi  $R$  (square) adalah 27,1%. Jadi kontribusi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 27,1% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

#### B. Saran

Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis memberikan saran-saran untuk dapat dipertimbangkan kepada yang bersangkutan, antara lain:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sultan Syarif Kasim Riau. Setiap pegawai harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar tercapainya kinerja yang efektif.

2. Untuk mewujudkan dan meningkatkan kinerja pegawai diperlukan usaha yang sungguh-sungguh yang berasal dari kesadaran pegawai itu sendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, misalnya menjaga keharmonisan hubungan antar sesama pegawai, menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, meningkatkan disiplin dalam bekerja dan pencapaian target . Peran dari kepala perpustakaan juga sangat diperlukan dalam hal ini guna meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan selalu menjaga hubungan baik kepada para pegawai, selalu memberi motivasi agar pegawai lebih bersemangat lagi dalam bekerja dan yang lebih penting adalah selalu menjaga komunikasi kepada para pegawai agar tidak terjadi kesalah pahaman anatr kepala perpustakaan dan juga pegawai.

3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menggali lebih dalam mengenai gambaran yang luas dan mendalam tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amkunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Devira Wahyuni Santoso. (2018). *Hubungan Etika kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya. Dipetik 28 Agustus 2019
- Edduar Hendri. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurna Media Wahana Ekonomika, Vol 9*. Dipetik 29 Agustus 2019
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah, Vol 3*. Dipetik 29 Agustus 2019
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Harton. (2008). *SPSS 16.0 Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajawali Perss.
- M. Harianto, M. F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Devisi Laboraturium PT. Wings Surya. *Jurnal Balance, Vol 15* . Dipetik 28 Agustus 2019
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, Vol 1*. Dipetik 28 Agustus 2019

Mangkunegara, A.P. (2005). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_ (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Naya Lifa Nigrum, A. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 200 Sukum Malang). *Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol 11*. Dipetik 29 Agustus 2019

Nela Pima Rahmawati, B. S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 8*. Dipetik 28 Agustus 2019

Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Risaldin. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. *Jurnal Penelitian WAKAPENDIK, Vol 2*. Dipetik 29 Agustus 2019

Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Prsada.

Rusdiansyah. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam di Samarinda. *e-Journal Administrasi Bisnis, Vol 3*. Dipetik 29 Agustus 2019

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandra Maju.

Selawati, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Oprasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami, Vol 1*. Dipetik 28 Agustus 2019



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Peawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol 2. Dipetik 29 Agustus 2019
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Penelitian Lingkungan Kerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Teahirin. (2011). *Dasar-dasar Metode Penelitian Pendekatan Praktis*. Pekanbaru.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ekonomi*, Vol 2. Dipetik 28 Agustus 2019
- Wiwik.W, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal JIBEKA*, Vol 17. Dipetik 29 Agustus 2019

## LEMBAR DISPOSISI

<b>INDEKS BERKAS</b> KODE :	
HAL : Pengajuan Sinopsis	
TANGGAL : 11 Juli 2018	
ASAL : Froatul Humairoh	
TANGGAL PENYELESAIAN : SIFAT :	
<b>INFORMASI</b>  Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat dilanjutkan, mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing:  <div style="text-align: center;">   <b>Umar Faruq, M.P.I.</b> </div>	<b>DITERUSKAN KEPADA:</b> 1. Kajur MPI Catatan Kajur MPI a. Sinopsis sdr diper b. Gabi sdr apan c. dilanjutkan ke d. akademik
Pekanbaru, 11/8/2018 Kajur MPI, <div style="text-align: center;">   <b>M. Khalilullah, S.Ag., M.A.</b>  <b>NIP. 19781010 200710 1 004</b> </div>	<b>DITERUSKAN KEPADA:</b> 2. Wakil Dekan I
*) 1. Kepada bawahan "instruksi" atau "informasi" 2. Kepada atasan "informasi" coret "instruksi"	

Indikator	Sub-Indikator	Pernyataan		Nomor Butir
		+	-	
Suasana Kerja	Tata ruang kerja	1		1
	Pewarna ruang kerja	1		2
	Penerangan ruang kerja	1		3
	Sirkulasi udara ruang kerja		1	4
	Kebersihan ruangan	2		5-6
	Tingkat kebisingan ruang kerja	2		7-8
Hubungan Antara Atasan dan Bawahan	Komunikasi atasan dan bawahan	1		9
	Pengarahan dari atasan kepada bawahan		1	10
	Penghargaan dari atasan kepada bawahan.	1		11
Hubungan dengan Rekan Kerja	Karyawan menjalin hubungan yang harmonis antara rekan kerja	2		12-13
	Pegawai saling menghargai latar belakang sosial budaya masing-masing	1		14
	Pegawai membangun kerja sama yang baik antara rekan kerja	1		15
Fasilitas Kerja	Tersedianya fasilitas kerja penunjang pekerjaan	4		16-19
	Tata letak peralatan kerja	1		20
Jumlah		18	2	20

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 1. Dilarang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai

No	Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Pernyataan		Nomor Butir
				+	-	
1. Penilaian Kinerja Pegawai	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Penelitian ini dilakukan dengan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.	Pengetahuan	Pegawai menguasai bidang yang dikerjakan.	4		1-4
			Pegawai mengetahui standar dari pekerjaan yang dikerjakan.	1		5
		Kepemimpinan	Kepala perpustakaan mempunyai strategi dalam memimpin bawahannya	1	2	6-8
			Kepala perpustakaan bersikap baik kepada setiap pegawai.	2		9-10
		Kualitas Kerja	Pegawai mempunyai strategi dalam menyelesaikan pekerjaan.	3		11-13
			Pegawai mengevaluasi hasil kerja, sebelum diserahkan kepada kepala perpustakaan.	1		14
			Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	1		15
		Kuantitas kerja	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	1		16
			Pegawai mempunyai strategi dalam mencapai target kerja.	3		17-19
		Kehadiran dan Ketepatan Waktu Hadir	Disiplin waktu hadir pegawai	1		20
			Pegawai mengikuti setiap kegiatan yang ada diperpustakaan.	1		21
		Komitmen Kerja	Pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	2		22-23
Jumlah			21	2	23	

## Hak Cipta Dindingi Undang-Undang

1. **Δ**ilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUESIONER PENELITIAN

### HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : .....
- b. Jabatan : .....
- c. Alamat : .....

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Hal ini bermanfaat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.
- b. Bacalah dengan teliti setiap butir pernyataan dan seluruh kemungkinan jawabannya.
- c. Pilihlah jawaban berdasarkan Bapak/Ibu ketahui dan rasakan dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
- d. Peneliti mengharapkan semua pernyataan dijawab dan tidak ada yang dilewatkan.
- e. Jawaban yang Bapak/Ibu pilih dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian.
- f. Terima kasih atas kerja samanya.

UIN SUSKA RIAU

## KUESIONER LINGKUNGAN KERJA

### Keterangan pilihan jawaban:

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Lingkungan Kerja</b>					
1	Dekorasi di ruang kerja saya yang rapi, menambah kenyamanan saya dalam bekerja.					
2	Saya merasa nyaman dengan tata warna di ruang kerja saya.					
3	Pencahayaan di ruangan kerja sesuai dengan kebutuhan sehingga membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Ruang kerja saya terasa panas.					
5	Pengharum ruangan di ruang kerja saya dapat mengatasi bau yang tidak sedap.					
6	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja.					
7	Ruang kerja saya jauh dari kebisingan.					
8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, karena ruang kerja saya kedap suara.					
9	Kepala perpustakaan dapat berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai.					
10	Saya kurang mendapatkan pengarahan dari kepala perpustakaan					
11	Kepala perpustakaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik.					
12	Saya merasa diperlakukan dengan baik oleh rekan kerja.					
13	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
14	Saya saling menghargai perbedaan latar belakang sosial dan budaya sesama rekan kerja.					
15	Rekan kerja saya selalu membantu pekerjaan saya jika saya mengalami kesulitan					
16	Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

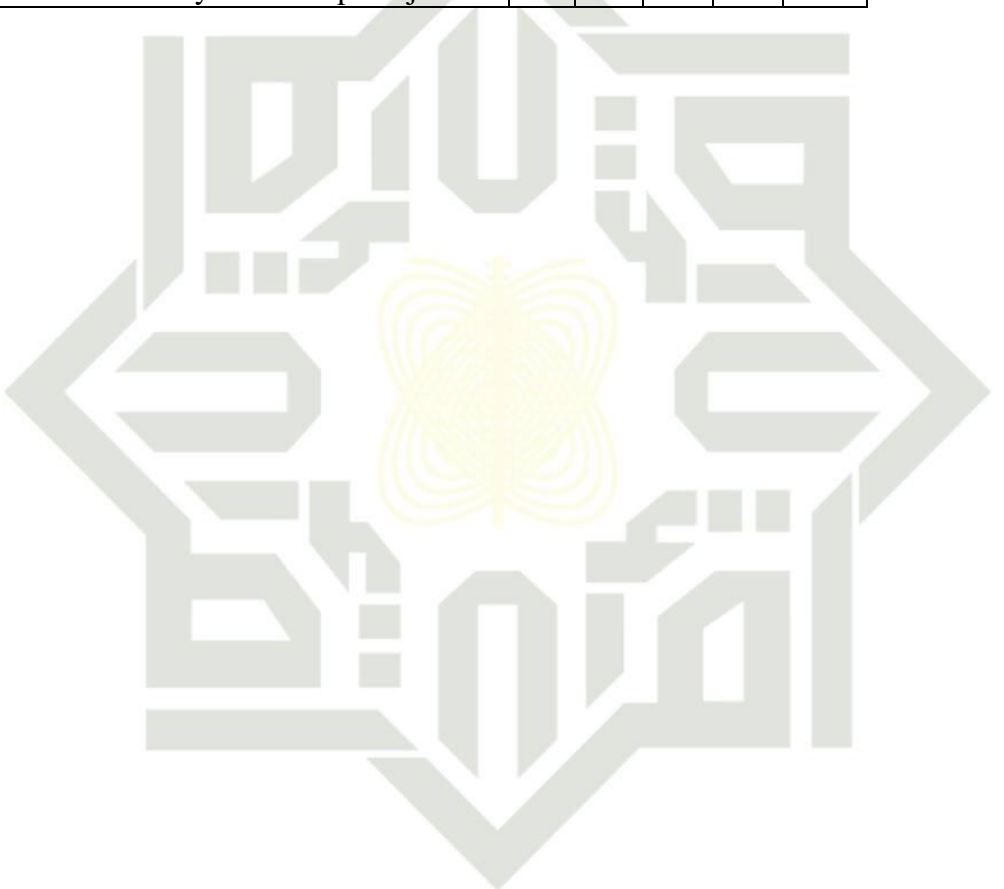
State Islamic University of Sultan Hassanudin Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jumlah pegawai di ruangan saya.					
Ketersediaan toilet yang bersih dan nyaman, membuat saya semangat dalam bekerja.					
Fasilitas kerja yang modern, membantu mempermudah setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
Ruang kerja saya difasilitasi dengan jaringan internet yang memadai.					
Pengaturan dan tata letak peralatan kantor sudah tertata dengan rapi, sehingga membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan					



## KUESIONER KINERJA PEGAWAI

### Keterangan pilihan jawaban:

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	Kinerja Pegawai	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya kerjakan, sehingga saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
2	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
3	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan yang saya kerjakan sekarang.					
4	Saya berupaya memberikan ide-ide terbaik dalam menyelesaikan permasalahan kerja.					
5	Hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
6	Kepala perpustakaan memberikan bimbingan dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Kepala perpustakaan tidak memberikan saya kebebasan dalam menyampaikan pendapat.					
8	Kepala perpustakaan tidak memberikan saya kebebasan untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9	Kepala perpustakaan bersikap ramah kepada para pegawai.					
10	Kepala perpustakaan dapat bersikap adil kepada para pegawai.					
11	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
12	Saya berusaha dengan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
13	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan cepat.					
14	Saya dengan sukarela mengevaluasi hasil kerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

16	saya sebelum diberikan kepada kepala perpustakaan.					
17	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya.					
18	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
19	Saya sering mengerjakan pekerjaan saya diluar jam kerja untuk mencapai target yang ditentukan					
20	Sebelum bekerja saya memperhitungkan hambatan dan kemungkinan kesalahan yang akan ditemui dalam pekerjaan saya.					
21	Ketika akan bekerja, saya membuat jadwal pencapaian penyelesaian kerja saya.					
22	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu.					
23	Saya menghadiri rapat yang diadakan pada jam kerja maupun di luar jam kerja.					
24	Saya bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan saya.					
25	Saya berusaha memperbaiki hasil kerja saya yang tidak sesuai standar.					



## DATA UJI VALIDITAS VARIABEL X

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Jumlah
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	83
2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	73
3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	83
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	5	5	91
8	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	82
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	81
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	79
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	88
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	80
14	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	4	3	3	76
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
16	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	99
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	87
18	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	97
19	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	94
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	78
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	84
23	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	96
24	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	72

1. Di antara sumber yang digunakan adalah sebagai berikut:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

25	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3	81
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	82
27	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	89
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	78
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	77
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau pengumpulan data yang bersifat ilmiah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



## DATA UJI VALIDITAS VARIABEL Y

No	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	Jumlah
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	80
2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	73
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	5	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	88
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
7	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	74
8	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	87
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	79
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	87
11	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	80
12	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	98
13	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3	3	81
14	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	76
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	92
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	90
18	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	97
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	83
21	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	5	5	4	4	2	4	4	4	91
22	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	79
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	4	5	4	2	2	4	4	5	2	5	4	5	4	4	71
24	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	75

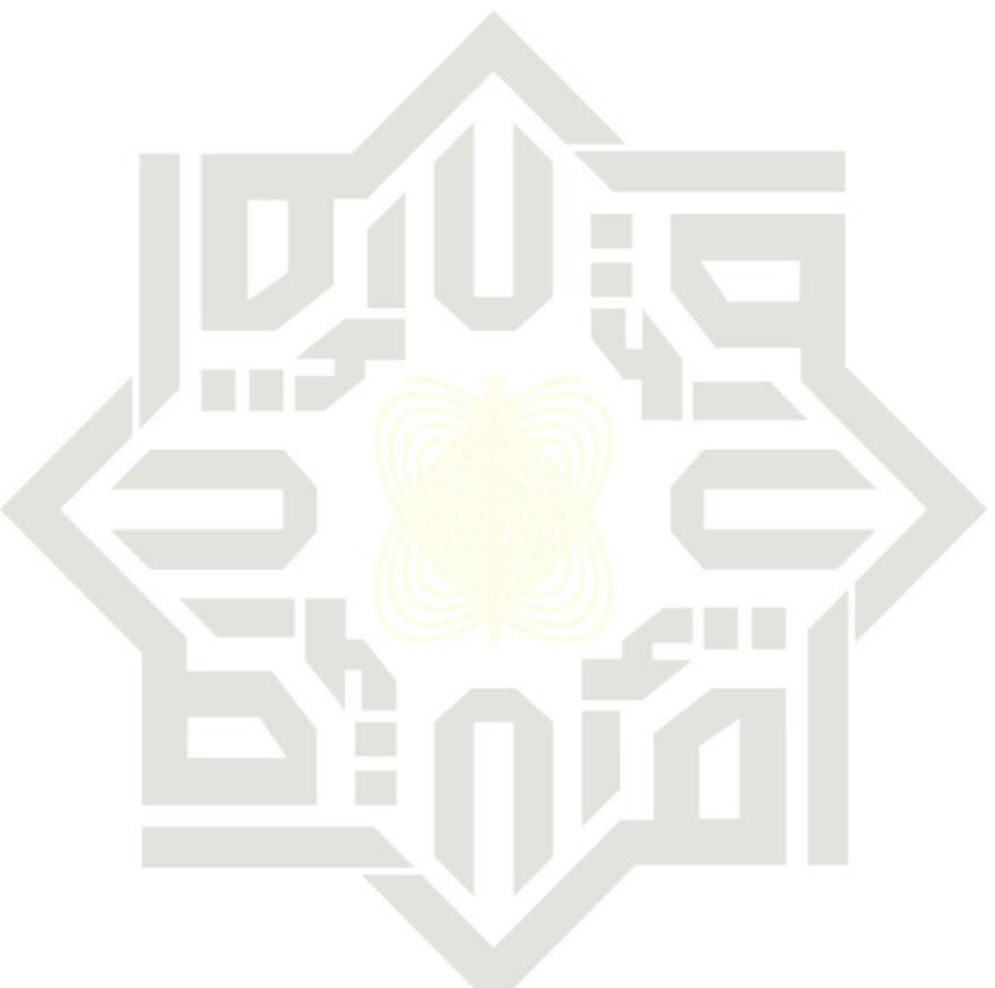




25	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	4	3	4	3	3	78
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	87
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	1	4	5	5	79
28	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	82
29	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	80
30	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	3	3	77

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 c. Pengutipan untuk keperluan pengumpulan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



## DATA VARIABEL X

⦿		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	54
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	56
3	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	1	3	1	3	2	4	52
4	5	3	1	1	4	4	4	5	5	5	3	2	1	5	5	1	5	5	3	2	5	62
5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	2	2	4	5	3	3	2	5	62
6	5	3	1	1	4	4	4	5	5	5	3	2	1	5	5	1	5	5	3	2	4	62
7	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	60
8	5	3	1	1	4	4	4	5	5	5	3	2	1	5	5	1	5	5	3	2	4	62
9	2	3	2	5	3	4	4	1	5	3	2	4	3	1	5	3	1	3	5	4	56	
10	5	3	1	1	4	4	4	5	5	5	3	2	1	5	5	1	5	5	3	2	5	62
11	5	3	1	1	4	4	4	5	5	5	3	2	1	5	5	1	5	5	3	2	5	62
12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	77
13	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	1	4	3	5	4	4	2	5	4	65
14	5	3	4	3	4	4	2	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	64
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	57
16	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	5	3	2	3	5	4	4	4	4	60
17	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	5	4	4	4	57
18	5	4	4	2	5	2	2	5	3	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	76
19	4	1	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	57
20	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	59
21	4	5	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	3	72
22	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	58
23	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	5	62
24	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	63

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

25	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	62
26	5	4	3	3	4	3	4	5	2	3	2	2	2	2	1	4	3	5	5	5	62
27	4	1	1	4	4	2	2	5	2	4	5	4	1	2	3	4	4	4	5	4	61
28	5	4	3	3	4	2	2	5	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	72
29	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	5	3	3	4	2	4	2	4	3	4	63
30	4	3	3	3	5	1	3	5	1	4	4	1	2	2	3	1	4	4	4	4	58
31	4	4	2	2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	83
32	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	2	82

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t





	1	1	1	1

[illegible]

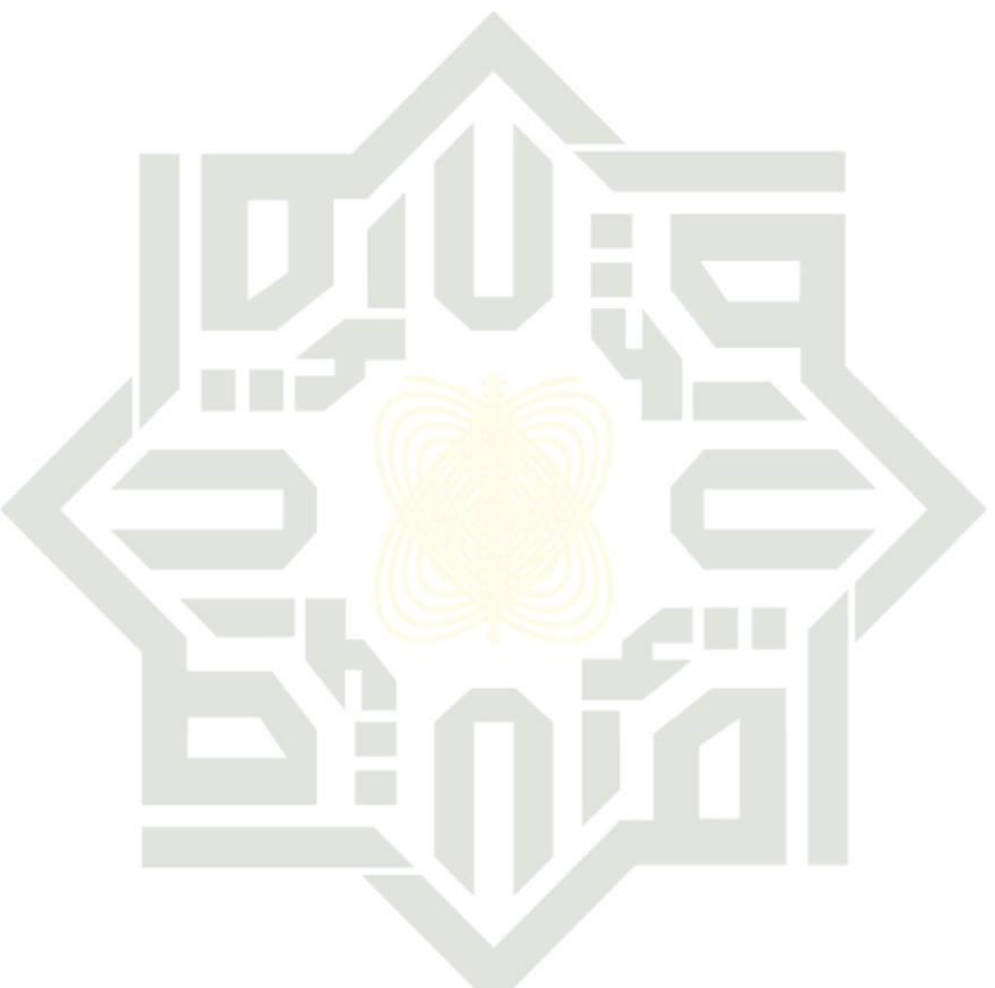


24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	36
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	36
26	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	67
27	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	2	1	1	1	3	4	4	4	4	5	55
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	4	3	72
29	2	1	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	3	3	2	1	4	5	5	5	5	4	61
30	3	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	63
31	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	73
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U



2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau perbaikan terjemahan, atau untuk keperluan-keperluan lain yang bersifat akademik, asalkan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
كلية التربية والتعليم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING  
Jl. H. R. Soebrandt No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647  
Fax. (0761) 561647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak\_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/15552/2019  
Sifat : Biasa  
Lamp. : -  
Hal : *Pembimbing Skripsi (Perpanjangan)*

Pekanbaru, 28 Oktober 2019

Kepada  
Yth. H. Umar Faruq, M.Pd.

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau  
Pekanbaru

*Assalamu 'alaikum warhamatullahi wabarakatuh*

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : IFROATUL HUMAIROH

NIM : 11514201362

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

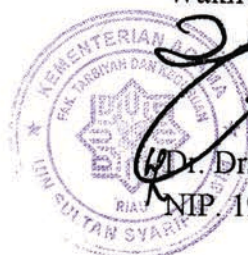
Waktu : 3 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam dan dengan Redaksi dan Teknik Penulisan Skripsi sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terima kasih.

W a s s a l a m

an. Dekan

Wakil Dekan I



Dr. Drs. Alimuddin, M.Ag  
NIP. 19660924 199503 1 002

Tembusan :  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau





UTIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
كلية التربية والتعليم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647  
Fax. (0761) 561647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak\_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/5906/2018  
Sifat : Biasa  
Lamp. : -  
Hal : *Mohon Izin Melakukan PraRiset*

Pekanbaru, 05 April 2018

Kepada  
Yth. Kepala Sekolah  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
di  
Tempat

*Assalamu'alaikum warhmatullahi wabarakatuh*

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : IFROATUL HUMAIROH  
NIM : 11514201362  
Semester/Tahun : VI (Enam)/ 2018  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

an. Dekan

Wakil Dekan III

Prof. Dr. Hairunas, M.Ag.  
NIP. 19720828 200604 1 002





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والتعليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**

Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 561647  
Fax. (0761) 561647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak\_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/14923/2019  
Sifat : Biasa  
Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
Hal : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Pekanbaru, 11 Oktober 2019 M

Kepada  
Yth. Gubernur Riau  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu  
Provinsi Riau  
Di Pekanbaru

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : IFROATUL HUMAIROH  
NIM : 11514201362  
Semester/Tahun : IX (Sembilan)/ 2019  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Lokasi Penelitian : Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Waktu Penelitian : 3 Bulan (11 Oktober 2019 s.d 11 Januari 2020)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



a.n. Rektor  
Dekan  
Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag  
NIP.19740704 199803 1 001

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau





**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/26882  
T E N T A N G



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

182010

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.II/PP.G0.9/14923/2019 Tanggal 11 Oktober 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- |                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama              | : | IFROATUL HUMAIROH   |
| 2. NIM / KTP         | : | 115142013620  |
| 3. Program Studi     | : | MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  |
| 4. Jenjang           | : | S1  |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU   |
| 6. Judul Penelitian  | : | HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 18 Oktober 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh:  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI RIAU**

EVAREFITA, SE, M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19720628 199703 2 004

**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan





UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS**

**مكتبة الجامعة**  
**UNIVERSITY LIBRARY**

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O. Box 1004 Telp. 0761-7077837  
Fax. 0761-21129 Web : [www.lib.uin-suska.ac.id](http://www.lib.uin-suska.ac.id) E-mail : [lib@uin-suska.ac.id](mailto:lib@uin-suska.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

5257/Un.04/UPT.I/HM.02.1/10/2019

Kepala Perpustakaan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menerangkan bahwa :

**N a m a** : Ifroatul Humairoh  
**NIM** : 11514201362  
**Fakultas** : Tarbiyah dan Keguruan  
**Program Studi** : Manajemen Pendidikan Islam

Mengizinkan saudara yang bersangkutan untuk melakukan Riset / Penelitian pada Perpustakaan UIN Suska Riau terhitung mulai tanggal 18 Oktober 2019 s/d 18 Januari 2020 dengan judul Skripsi :

**"Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau."**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Pekanbaru, 18 Oktober 2019

Kepala

Hj. Rasdanelis, S.ag., SS., M.Hum.  
NIP. 19730912 200003 2 001



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS**

**مكتبة الجامعة**

**UNIVERSITY LIBRARY**

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-7077837  
Fax. 0761-21129 Web : [www.lib.uin-suska.ac.id](http://www.lib.uin-suska.ac.id) E-mail : [lib@uin-suska.ac.id](mailto:lib@uin-suska.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

**6540/Un.04/UPT.I/HM.02.1/12/2020**

Kepala Perpustakaan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menerangkan bahwa :

**N a m a : Ifroatul Humairoh**  
**NIM : 11514201362**  
**Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan / MPI**

Benar telah melakukan Riset/Penelitian di Perpustakaan UIN Suska Riau pada tanggal 18 Oktober 2019 s/d 18 Januari 2020 dengan Judul Penelitian:

**"Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau."**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Pekanbaru, 18 Januari 2020

kepala

Hj. Rasdanelis, S.Ag., SS., M.Hum  
NIP. 19730912 200003 2 001





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

كلية التربية و التعليم

FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru - Riau 28293 PO.BOX. 1004 Telp. 0761-561647  
Fax. 0761-561646 Web. www.uin-suska.info/tarbiyah, E-mail : tarbiyah-uinsuska@yahoo.com

Nomor : Un.04/F.II.1/PP.00.9/17035/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Uji Validitas Angket

Pekanbaru, 08 Oktober 2019

Kepada  
Yth. Kepala **Perpustakaan Universitas Islam Riau**  
Pekanbaru

*Assalamu'alaikum wr, wb.*

Dengan hormat, sehubungan dengan penelitian mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau dibawah ini:

Nama : Ifroatul Humairoh  
NIM : 11514201362  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Semester : IX (Sembilan)

maka kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan Izin Uji Validitas Angket di tempat Bapak/Ibu untuk pengambilan data yang diperlukan dalam penyusunan Tugas Akhir (Skripsi). Adapun mengenai biaya terkait pelaksanaan kegiatan sepenuhnya menjadi tanggung jawab mahasiswa tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan berkenaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalam,

a.n. Dekan

Wakil Dekan I,



Dr. Drs. Alimuddin, M.Ag.  
NIP.19660924 199503 1 002

Tembusan:  
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Suska Riau





**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّوِيَّةُ**

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: [info@uir.ac.id](mailto:info@uir.ac.id) Website: [www.uir.ac.id](http://www.uir.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 284/A-UIR/5-PSTK/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Perpustakaan Universitas Islam Riau dengan ini menyatakan bahawa mahasiswa berikut ini :

Nama : Ifroatul Humairoh  
NIM : 11514201362  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Adalah benar telah melakukan uji validitas angket di Perpustakaan Universitas Islam Riau guna penyusunan Tugas Akhir /Skripsi dengan judul "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Pekanbaru, 17 Oktober 2019

Plt. Kepala Perpustakaan

*Husmaini*  
Husmaini, S.Sos  
NPK. 150402512



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

كلية التربية والتعليم

**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**

Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**LAMPIRAN BERITA ACARA  
UJIAN PROPOSAL**

Nama : Irfatul Humairoh  
Nomor Induk Mahasiswa : 11514201362  
Hari/ Tanggal : Selasa, 13 Agustus 2019  
Judul Proposal Penelitian : Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai di Perpustakaan UIN Suska Riau

NO	URAIAN PERBAIKAN
1.	Latar belakang perlu lagi.
2.	Metodologi penelitian masih banyak kesalahan
3.	Hipotesis penelitian masih salah.
4.	Saran perusahaan judul menjadi : pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
5.	Sumber Referensi harus kuat / kaya Referensi

Penguji I

Dr. Riswani, M.Ed.

Pekanbaru, 13 Agustus 2019  
Penguji II

Rini Setyaningsih, M.Pd.

**Note:**



Dengan harapan Dosen Pembimbing dapat memperhatikan keputusan seminar ini dalam memperbaiki proposal mahasiswa yang dibimbing





**PENGESAHAN PERBAIKAN  
UJIAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Ifroatul Humairoh  
Nomor Induk Mahasiswa : 11514201362  
Hari/Tanggal Ujian : Selasa/13 Agustus 2019  
Judul Proposal Ujian : Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Dr. Riswani, M.Ed.	PENGUJI I		
2.	Rini Setyaningsih, M.Pd.	PENGUJI II		

Mengetahui  
Dekan  
Wakil Dekan I



  
**Dr. Drs. Alimuddin, M. Ag.**  
NIP. 19660924 199503 1 002








Pekanbaru, 06 September 2019  
Peserta Ujian Proposal

  
**Ifroatul Humairoh**  
NIM. 11514201362



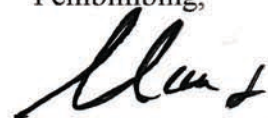
**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA  
PROPOSAL MAHASISWA**

1. Nama Pembimbing : H. Umar Faruq, M.Pd
  - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) :
2. Nama Mahasiswa : Ifroatul Humairoh
3. Nomor Induk Mahasiswa : 11514201362
4. Kegiatan : Bimbingan Proposal

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
01	8-Mei-2019	Revisi I : Bimbingan sistematik penulisan.		
02	15-Mei-2019	Revisi II : perbaikan Judul		
03	20-Juni-2019	Revisi III : perbaikan penulisan banyak typo		
04	6-Juli-2019	Revisi IV : penambahan Teori dan referensi		
05	15-Juli-2019	Revisi V : penulisan footnote dan daftar pustaka		
06	20-Juli-2019	Revisi VI : perbaikan penulisan halaman dan calibri ke Time new roman		
07	29-Juli-2019	Acc proposal untuk diseminarkan		

Pekanbaru,  
Pembimbing,

2019



H. Umar Faruq, M.Pd



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
 كلية التربية والتعليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**

Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA**  
**SKRIPSI MAHASISWA**

1. Nama Pembimbing : H. Umar Faruq, M.Pd
  - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) :
2. Nama Mahasiswa : Ifroatul Humairoh
3. Nomor Induk Mahasiswa : 11514201362
4. Kegiatan : Bimbingan Skripsi

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
01	20 - Agustus - 2019	Bimbingan sesudah Proposal		
02	10 - September 2019	Bimbingan Angket I (Revisi I)		
03	20 - September - 2019	Bimbingan Angket II (Acc. angket)		
04	30 - Januari - 2020	Bimbingan skripsi I (perbaikan sistematis penulisan)		
05	06 - Februari - 2020	Bimbingan skripsi II (Perambahan referensi)		
06	11 - Februari - 2020	Bimbingan skripsi III (Perbaikan Bab V)		
07	20 - Februari - 2019	ACC SKRIPSI		

Pekanbaru, 20 - Februari - 2020  
 Pembimbing,

H. Umar Faruq, M.Pd



**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN  
KINERJA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PROPOASL**

Dosen Pembimbing:  
**H. UMAR FARUQ, M.Pd**



*Handwritten signature and date:*  
29/7/2019

Oleh

**IFROATUL HUMAIROH**  
**NIM: 11514201362**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**  
**RIAU**

**PEKANBARU**

**1441 H/2019 M**



**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Skripsi

Diajukan untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan  
(S.Pd.)

*Acar Dimunass h  
20/02-2020.*



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH:**

**IFROTUL HUMAIROH**

**NIM: 11514201362**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
KONSENTRASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1441 H. / 2020 M.**

## DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



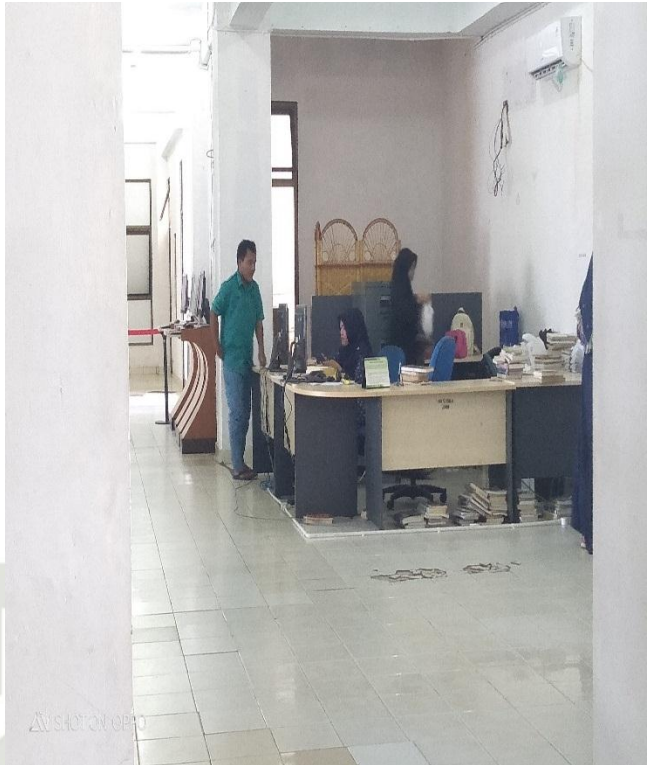
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan riwaya untuk kepentingan penemuan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## RIWAYAT HIDUP PENULIS

IFROATUL HUMAIROH, lahir di Tg Samak (Kabupaten Kepulauan Meranti) pada tanggal 15 Juni 1997. Anak Pertama dari 4 bersaudara dari pasangan Ayahanda Taufiq Qurrohman dan Ibunda Siti Aminah. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah TK (Taman Kanak-Kanak) Canggai Putri Tebing, Karimun (lulus 2004), SDN 003 TL-

Uma, Tebing, Karimun (lulus 2009), SMP Negeri 3 Tebing, Karimun (Lulus 2012), MAS Pondok Pesantren Modren Nurul Hakim Nasution, Medan (Lulus 2015). Kemudian penulis melanjutkan jenjang pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Penulis melaksanakan penelitian dari bulan Oktober-January 2019-2020 di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau”. Alhamdulillah penulis mampu menyelesaikan pendidikan selama kurang lebih 4,5 tahun dengan predikat *sangat memuaskan* dengan nilai (IPK) ....., serta berhak menyandang gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)